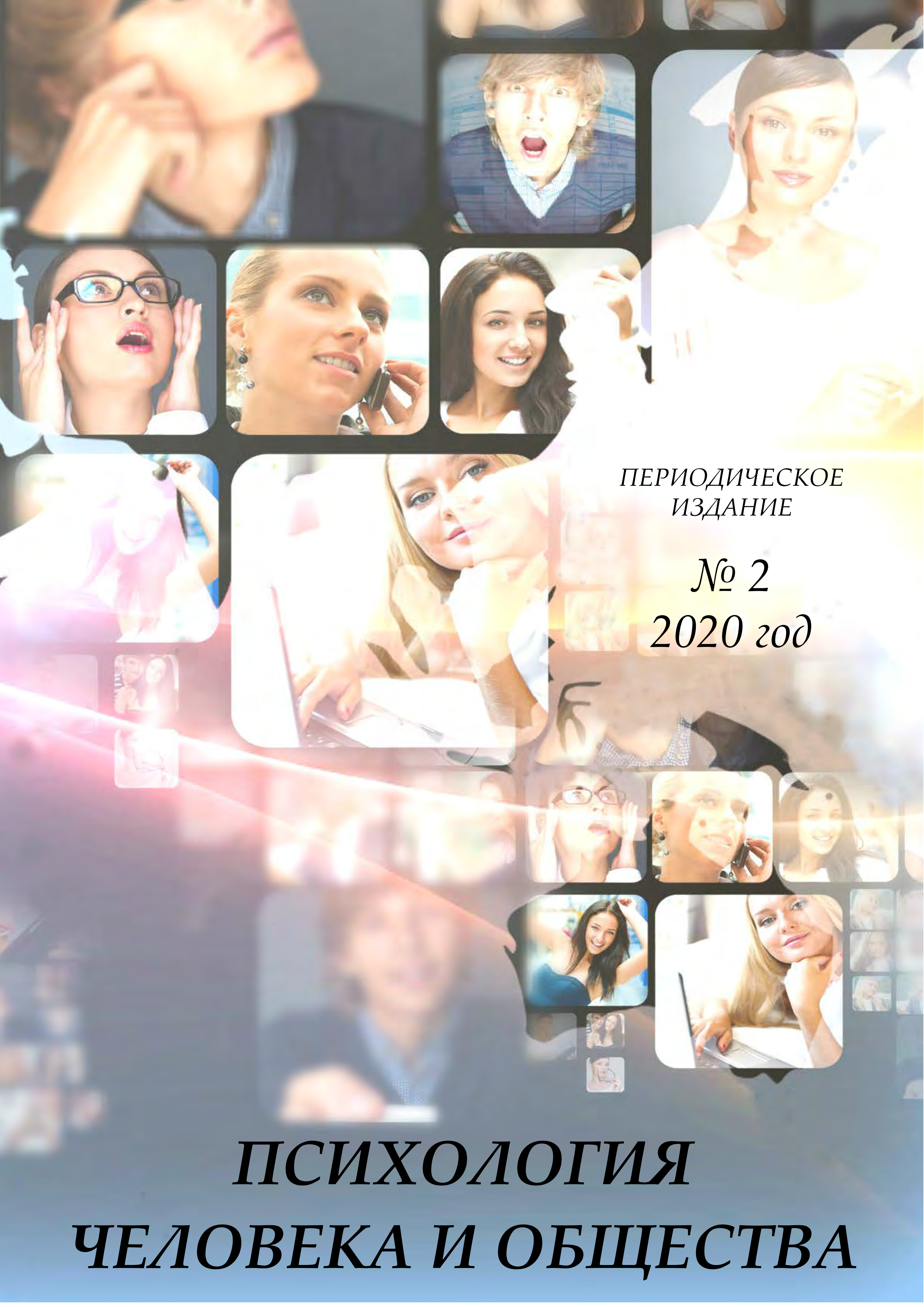


ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

№ 2
2020 год

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»



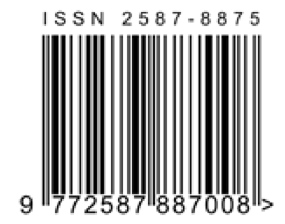
МАКЕЕВКА

2020 год

ГОУ ВПО «**Донбасская аграрная академия»** приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале «**Психология человека и общества**».

Основное заглавие: **Психология человека и общества**
Место издания: **г. Макеевка, Донецкая Народная Республика**
Параллельное заглавие: **Psychology of human and society**
Формат издания: **электронный журнал в формате pdf**
Языки издания: **русский, украинский, английский**
Периодичность выхода: **1 раз в месяц**
Учредитель периодического издания: **ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»**
ISSN: **2587-8875**

Редакционная коллегия издания:



Выходные данные выпуска:

Психология человека и общества. - 2020. - № 2 (19).

ОГЛАВЛЕНИЕ ВЫПУСКА МЕЖДУНАРОДНОГО ЖУРНАЛА «ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА»

Выпуск № 2 / 2020

УДК 658

ТИМБИЛДИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Гладышев Павел Сергеевич,
Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского, г. Омск

E-mail: as00197@mail.ru

Аннотация. *Трудовая адаптация тесно взаимосвязана с профессионализмом сотрудников и производительностью труда организации. Чем качественнее процесс управления трудовой адаптацией, тем эффективнее профессиональная деятельность новых сотрудников. В данной статье представлены результаты сравнительного анализа теоретических и практических аспектов управления трудовой адаптацией на примере компании «Teleon». Автор статьи характеризует тимбилдинг как эффективную технологию в развитии адаптационных способностей трудового коллектива.*

Abstract. *Labor adaptation is closely interconnected with the professionalism of employees and the productivity of the organization. The better the process of managing labor adaptation, the more effective is the professional activity of new employees. This article presents the results of a comparative analysis of the theoretical and practical aspects of labor adaptation management using the example of Teleon. The author of the article characterizes team building as an effective technology in the development of the adaptive abilities of the labor collective.*

Ключевые слова: *трудовая адаптация, управление, адаптационные способности, тимбилдинг, командообразование, тренинг.*

Key words: *labor adaptation, management, adaptive abilities, team building, team building, training.*

На сегодняшний день трудовая адаптация является важным социальным процессом освоения сотрудником трудовой ситуации, в котором личность сотрудника и новая трудовая среда активно взаимодействуют друг с другом [1]. Включение человека в систему профессиональных и социально-психологических отношений в определенной организации при поступлении на работу характеризуется усвоением новых для него социальных ролей, ценностей, норм, а также согласованием и интеграцией своих личных взглядов с целями трудового коллектива и организации в целом.

Трудовая адаптация имеет прямую взаимосвязь с профессионализмом сотрудников и производительностью труда, ввиду чего возникает необходимость сотрудникам организации максимально и эффективно приспособиться к профессиональной деятельности, к ее среде, профессиональным задачам, нормам и функциям, а аппарату управления организацией способствовать

скорейшему достижению этих целей. Эти цели обусловлены тем, что профессионализм сотрудника во многом зависит от преодоления адаптационных трудностей, с которыми он сталкивается при приеме на работу.

Развитие адаптационных способностей сотрудников решать эти трудности является одним из ключевых направлений работы системы подготовки и развития кадровых ресурсов организации [4]. Анализируя научную литературу, можно сделать вывод, что ряд отечественных авторов (Е.В. Маслов, Б.Ю. Сербиновский, Г.А. Титоренко и др.) рассматривают трудовую адаптацию как связующий элемент между теоретическим обучением и непосредственной практической деятельностью сотрудника. Поэтому одной из содержательных проблем при привлечении кадров в организацию является управление трудовой адаптацией [5].

Процесс управления адаптацией заключается в проведении мер, которые направлены на ускорение трудовой адаптации новых сотрудников и повышение их адаптационного потенциала [5]. Чем лучше развиты адаптационные способности сотрудника, тем выше вероятность нормального функционирования его организма и эффективной профессиональной деятельности в условиях профессионального стресса и напряжения [2].

Анализ научной литературы показал, что для развития адаптационных способностей в организациях применяют технологии управления трудовой адаптацией, среди которых можно выделить основные:

1. Организация обучающих семинаров (курсов) по различным аспектам трудовой деятельности;
2. Проведение индивидуальных бесед с руководящим звеном;
3. Наставничество;
4. Использование метода постепенного усложнения поручений, данных новому работнику;
5. Использование метода разовых общественных поручений новому сотруднику для установления отношений с трудовым коллективом;
6. Проведение в организации специальных мероприятий (тренингов) по сплочению и развитию трудового коллектива [3].

Особый интерес представляет сравнение технологий управления трудовой адаптацией из теории с практикой, ввиду чего нами было проведено исследование, объектом которого выступал процесс трудовой адаптации, а предметом – технологии управления трудовой адаптацией.

В ходе исследования был проанализирован опыт управления трудовой адаптацией в сети контактных центров и служб клиентской поддержки коммерческой организации «Teleon». Технологии данной организации ежедневно помогают миллионам людей воспользоваться сервисом заказа такси в России, Казахстане, Украине и Чехии. Выбор данной организации был обусловлен двумя основными факторами:

1. Доступ к внутренним данным организации, в том числе к информации по вопросам управления трудовой адаптацией;
2. Численность сотрудников в организации (на 27 сентября 2019 года 4 954 человека) [6].

В качестве основных методов исследования использовались: анализ документов, анкетирование, интервью и наблюдение.

Анализ документов и интервью с заместителями руководителя и HR-специалистом в филиале компании «Teleon» в городе Омске показали, что в данной организации большое внимание уделяется обеспечению контактного центра качественными специалистами, по отношению к которым при поступлении на работу применяются практически все выделенные из теории технологии управления трудовой адаптацией: начиная от организации обучения и наставничества, заканчивая индивидуальными беседами с представителями аппарата управления контактного центра и психологическими тренингами. По мнению HR-специалиста, именно работа в форме тренинга способствует скорейшей адаптации нового сотрудника в трудовом коллективе.

Кроме того, огромное внимание в своей работе HR-специалисты уделяют так называемому тимбилдингу (от английского «team building», буквально – «строительство команды»). В рамках исследования нам удалось поучаствовать в организации и реализации проекта по командообразованию под названием «Тепло». Целями проекта являлись адаптация новых сотрудников и сплочение трудового коллектива. Идея проекта заключалась в организации корпоративного выезда природу, где проводились командные спортивные и интеллектуальные игры, психологические тренинги, обучающие трудовой коллектив, в ходе совместной активной деятельности.

Вышеперечисленные мероприятия были организованы в форме квеста, в котором приняло участие 48 специалистов (из них 21 человек работали в компании меньше месяца). Квест носил соревновательный характер, так как все сотрудники были поделены на 3 команды с одинаковым количеством новичков. Структура квеста состояла из 8 станций, работу которых курировали руководители групп и HR-специалисты. От станции к станции ставились определенные цели – маленькие шаги, ведущие к адаптации сотрудников в новом коллективе и организации в целом.

Например, на самой первой станции для каждой из команд HR-специалистом был проведен тренинг на снятие напряжения, заключающийся в ведении участниками счета по их количеству. По установленным правилам участникам, стоящим в кругу, нужно было по очереди вести счет, и если несколько членов команды одновременно называли одну и ту же цифру, то игра начиналась сначала. При всех условиях разговаривать и совещаться участникам было запрещено, допускалось только использование жестов и мимики. Поставленная перед участниками задача усложнялась, когда всех просили продолжить игру с закрытыми глазами.

В ходе данного тренинга сотрудники, опираясь только на невербальные действия, манеры, мимику и жесты своих коллег, были вынуждены предугадывать действия друг друга. В конце тренинга участники под руководством куратора станции проводили рефлексию: обсуждали итоги, ключевые проблемы и трудности, с которыми сталкивались при выполнении задания.

Другие тренинги и игры на знакомство, установление контакта, построение внутригрупповых коммуникаций, построение команды, повышение доверия, близкое знакомство, развитие творческого подхода ждали сотрудников от станции к станции.

Другим примером игры, которая набрала больше всего зрительских симпатий, являлся тренинг «близкое знакомство», где сотрудникам каждой группы нужно было встать в один ряд по росту и по команде куратора станции перестроиться в установленном порядке. Перестановка сотрудников происходила по различным параметрам: в алфавитном порядке (по первой букве фамилии, имени и отчества), в хронологическом порядке (по первой цифре даты, месяца и года рождения; по возрасту), по внешним характеристикам (по цвету волос, глаз, кожи: от более светлого оттенка к более темному и наоборот). При этом все движения сотрудников должны были осуществляться молча.

В конечном результате члены каждой команды научились внутригрупповому взаимодействию и невербальному пониманию, а также лучше узнали друг друга. Кроме того, можно было наблюдать, что сотрудники, которые находили схожие внешние черты со своими коллегами, имели взаимную личную симпатию по отношению друг к другу и объединялись в микрогруппы.

Также, стоит отметить, что до реализации проекта среди сотрудников, работающих в организации меньше месяца, нами было проведено анкетирование, которое позволило выявить высокий уровень стресса и напряженности при выполнении рабочих функций, а также замкнутость и обособление от трудового коллектива, что свидетельствовало об их дезадаптации.

После проведенных мероприятий проекта 89% респондентов отмечали повышение мотивации к выполнению возложенных трудовых функций, психологическую разгрузку, расширение коммуникативных связей в коллективе и общее чувство «команды», что свидетельствует о развитии адаптационных способностей сотрудников и повышению адаптационного потенциала коллектива в целом.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно утверждать, что тимбилдинг является эффективным инструментом в управлении процессом трудовой адаптацией, который способствует интеграции личных целей сотрудников с целями организации, усилению чувства сплоченности трудового коллектива, повышению мотивации к трудовой деятельности, а также налаживаю внутриколлективных связей, что, в свою очередь, положительно сказывается на трудовой адаптации сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Зеер Э. Психология профессий. – М.: Академический проспект, 2008. – 149 с.

2. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

3. Менеджмент и трудовые отношения: сущность и виды адаптации персонала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/9_13313_ponyatie-i-sushchnost-adaptatsii-personala-v-organizatsii-tipi-i-stadii.html (дата обращения: 02.12.2019)

4. Рослякова С.В., Тимергалина Л.Р. Особенности профессиональной адаптации специалистов социальной сферы // Молодой ученый. – 2016. – № 13. – С. 880-883.

5. Программирование трудовой адаптации и его влияние на эффективность предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1375919/menedzhment/programmirovanie_trudovoy_adaptatsii_vliyanie_effektivnost_predpriyatiya (дата обращения: 02.12.2019)

6. Teleon: сеть контактных центров и служб клиентской поддержки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://teleon.cc/page7173770.html (дата обращения: 27.09.2019)

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАННЕГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 6 ЛЕТ (ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)

Круглова Надежда Валентиновна,
Белорусский государственный университет,
г. Минск, Республика Беларусь

E-mail: kruglova_nadya95@mail.ru

Аннотация. *Актуальность выбранной темы для исследования объясняется сильно растущим спросом на раннее обучение и развитие для детей в возрасте до 6 лет. Центры раннего развития и обучения предлагают различные методики работы с детьми. Цель данной работы – изучить общие принципы обучения и развития детей до 6 лет. В результате проведенного анализа методик работы центров были сформулированы основные принципы для работы с детьми в возрасте до 6 лет. Также в статье предлагаются рекомендации, как педагогам и психологам взаимодействовать с родителями.*

Abstract. *The relevance of the chosen research topic is explained by the rapidly growing demand for early education and development for children under 6 years old. The centers of early development and education offer various methods of working with children. The purpose of this work is to study the general principles of education and development of children under 6 years old. As a result of the analysis of the work methods of the centers, the basic principles for working with children under the age of 6 were formulated. The article also offers recommendations on how teachers and psychologists can interact with parents.*

Ключевые слова: *раннее обучение, раннее развитие, дети в возрасте до 6 лет, принципы раннего обучения и развития, сенситивные периоды в обучении и развитии.*

Key words: *early education, early development, children under 6 years old, principles of early education and development, sensitive periods in learning and development.*

Программы раннего обучения детей приобретают все большую популярность в современном мире. Согласно данным, представленным Министерством статистики и анализа Республики Беларусь, на данный момент в Минске численность детей, обучающихся в детских дошкольных учреждениях образования (ДДУО) составляет 435.000 детей, что на 37.000 детей больше, чем в 2012 году. Однако количество ДДУО снижается и в 2018 году составило 3803, для сравнения в 2012 их насчитывалось 4064 [1]. Это объясняется стремлением не к количественному увеличению учреждений образования для детей, а к повышению качества предоставляемых образовательных услуг. Высокий спрос на качественные услуги раннего обучения и развития детей побуждают педагогов и психологов разрабатывать программы и подбирать методики,

соответствующие возрастным особенностям ребенка. **Цель** данной работы – изучить общие принципы обучения и развития детей в возрасте до 6 лет.

Существует ряд общих требований к таким программам и методикам. Например, специалисты по прикладному анализу поведения (Applied Behavior Analysis, ABA) являются сторонниками составления расписаний для ребенка [2]. Они рекомендуют включать в расписание не только время занятий и кружков ребенка, но и время на отдых, прогулки, игры и время приема пищи.

В соответствии с педагогическими принципами, при обучении ребенка необходимо ставить цель и задачи развивающей программы [3]. При этом важно учитывать то, что первые результаты появятся не сразу, а спустя некоторое время с момента начала занятий. Если предъявить ребенку неадекватно завышенные требования, то велика вероятность этого не выполнить, ребенок разочаруется в себе и потеряет мотивацию и интерес к учебе.

Не менее важно следить за прогрессом ребенка и постоянно ему об этом говорить. Существуют различные виды словесной похвалы, а также отметки о прогрессе ребенка в специальных таблицах. Для ребенка важно понимать, зачем он учится. Здесь велика роль взрослого, чтобы объяснить ребенку, для чего ему нужны знания [4].

Не стоит забывать про отдых и смену видов деятельности ребенка. Если не давать возможность ребенку отдыхать, есть шанс потерять всякую мотивацию что-либо делать. С точки зрения психологов, отдых способствует лучшему усвоению полученных знаний. А также отдых может использоваться в качестве поощрения.

В развитии каждого ребенка существуют периоды наибольшей чувствительности к усвоению тех, или иных знаний, которые получили название **сенситивные периоды.** М. Монтессори утверждала, что «никогда более ребенку не удаётся так быстро, полноценно и радостно научиться чему-либо, кроме как в соответствующий сенситивный период» [5, с. 187], которые длятся определенное время и проходят безвозвратно. Они являются универсальными, т.е. возникают в процессе развития у всех детей. Все эти периоды индивидуальны, время их возникновения, длительность и динамика могут быть разными, но существуют среднестатистические границы (см. Таблицу 1). Дети, которые жили в обществе животных (Маугли) первые 6 лет жизни, практически не могут освоить человеческий язык, ходить прямо, полностью адаптироваться в обществе людей [6].

Реальные примеры детей-маугли показывают, что чем дольше они пробыли в изоляции от общества людей, тем сложнее проходит их социализация.

Таблица 1

Сенситивные периоды развития детей по М. Монтессори

	0 – 1 год	1 – 2 года	2 – 3 года	3 – 4 года	4 – 5 лет	5 – 6 лет
Развитие речи						
Сенсорное развитие						
Порядок						
Чувствительность к мелким предметам						
Развитие двигательных навыков						
Социальное воспитание						
Музыкальное развитие						
Математика						
Изучение иностранных языков						
Пространственные отношения						

Для всестороннего развития ребенка психологи рекомендуют родителям не нагружать детей множеством однотипных кружков. Благоприятный эффект на ребенка оказывает сочетание разнонаправленных занятий: спорт/танцы + иностранный + музыка/шахматы. При таком сочетании, задействованы и параллельно развиваются, дополняя друг друга разные участки головного мозга.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу и некоторые методики, предлагаемые детскими центрами раннего развития [7], можно выделить следующие основные принципы раннего обучения детей:

1. **Интерес.** Развивайте любознательность ребенка с помощью вопросов «А сколько?», «А почему так?», «Подумай зачем?». Побуждайте ребенка искать несколько вариантов решения одной задачи: «А может так лучше?», «А как еще по-другому это можно сделать?». Чтобы привить ребенку интерес к занятиям опирайтесь на личные интересы ребенка. Если ему нравятся машинки – считайте машинки, учите цвета по машинкам, размеры (большая/маленькая, длинная/короткая). Это создает условия для появления мотивации у ребенка.

2. **Комплексность.** Данный принцип подразумевает, что в одну тему можно включить несколько других близких тем, а также выстроить связи между ними. Например, основная тема «Еда». В нее можно включить следующее: названия продуктов, вкус, посуда, блюда, что можно приготовить, как приготовить, полезно/не полезно. Связать данную тему можно с каким-либо календарным праздником, в ходе которого закрепить полученные знания на практике: в процессе приготовления разных блюд. В процессе проговариваются все действия, вся посуда, все процессы готовки, пробуется на вкус и называется вкус. Кроме этого, на фруктах и овощах можно изучить цвета, формы, размеры, где и как растут.

3. **Обучение в среде.** Обстановку, которая окружает ребенка, можно использовать как обучающую. Например, когда едете в автобусе предложите ребенку смотреть в окошко, называть цвета машин и считать красные, а вы, в свою очередь, – синие. Дополнительно к этому, можно считать ступеньки на лестнице, пока поднимаетесь, на иностранном языке, который ребенок изучает в школе; проговаривать названия продуктов, когда помогает готовить; названия птиц и растений, во время прогулки на природе и т.д.

4. **Педагогический оптимизм.** Американский психолог Роберт Розенталь, специализирующийся в области психологии образования, открыл психологический феномен, который заключается в том, что ожидания личности способствуют тому, что они находят выражение в реальной жизни. Этот эффект получил название «Эффект Розенталя», или эффект Пигмалиона. Для подтверждения существования данного феномена Р. Розенталь провел множество экспериментов, один из самых известных получил название "Дети Розенталя". Психолог изучил интеллектуальные способности учеников в одной из школ Сан-Франциско. Учащиеся показали примерно одинаковый результат, однако Розенталь сообщил учителям, что некоторые из них (дети были выбраны случайно) обладают скрытым потенциалом и при должном подходе могут значительно увеличить свой IQ. Когда в конце года психолог повторил тест на определение интеллектуальных способностей, он зафиксировал, что дети, про которых он говорил учителям после первого теста, теперь действительно продемонстрировали лучшие результаты. Розенталь объяснил это тем, что учителя имели определенные ожидания в отношении конкретных школьников, и невербально передавали эти настроения им, реализуя, тем самым, собственные пророчества, которые были совершенно безосновательны [8].

Таким образом, раннее обучение и развитие ребенка стоит начинать с

учетом его индивидуальных особенностей, обращая внимание на возраст и способности ребенка. Не стоит сравнивать успехи одного ребенка с его сверстниками – каждый приобретает знания и осваивает новые навыки со своим уникальным темпом. Для того, чтобы заметить прогресс ребенка, отмечайте его достижения с определенной периодичностью, например 1 раз в месяц. Педагогам и психологам, работающим с детьми следует кроме собственно работы по обучению и развитию ребенка уделять время на просветительскую работу с родителями, объясняя им закономерности усвоения знаний и навыков детьми.

Список использованной литературы:

1. Образование в Республике Беларусь / Статистический сборник. – Минск, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13888/ (дата доступа: 05.02.2020)

2. Мелешкевич О., Эрц Ю. Особые дети: введение в прикладной анализ поведения (АВА): принципы коррекции проблемного поведения и стратегии обучения детей с расстройствами аутистического спектра и другими особенностями развития / О. Мелешкевич, Ю. Эрц. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2018. – 208 с.

3. Хуторской А.В. Современная дидактика: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. / А.В. Хуторской. – М.: Высш. шк., 2007. – 639 с.

4. Денисенкова Н.С. За что хвалить ребенка? // Современное дошкольное образование. – 2009. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sdo-journal.ru/journalnumbers/za-chto-hvalit-rebenka.html (дата доступа: 05.02.2020)

5. Дмитриева В.Г. Методика раннего развития Марии Монтессори: от 6 месяцев до 6 лет / В.Г. Дмитриева. – М.: ЭКСМО. – 2015. – 224 с.

6. Монтессори М. Помоги мне сделать это самому: статьи, советы и рекомендации / М. Монтессори // Сост., вступ. статья М.В. Богуславский, Г.Б. Корнетов. – М.: Изд. дом «Карапуз», 2002. – 270 с.

7. Сиденко А.С. Обзор методик раннего развития детей / А.С. Сиденко, Г.А. Яшина // Научный журнал «Эксперимент и инновации в школе». – 2013. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-metodik-rannego-razvitiya-detey/viewer (дата доступа: 05.02.2020)

8. Эффект Розенталя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psychologies.ru/glossary/27/effekt-rozentalya/ (дата доступа: 05.02.2020)

УДК 159.99

**COMPARATIVE ANALYSIS
OF PERSONNEL MANAGEMENT METHODS
TO IMPROVE MANAGEMENT EFFICIENCY**

Мотылев Игорь Викторович,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: motylov@yandex.ru

Аннотация. *Цель работы – исследовать и сравнить методы управления персоналом в землеустроительных организациях. Теоретическая основа базируется на основе эмпирического пути получения знания. Это изучение точек зрения работодателя и сотрудников о различных методах мотивации персонала. Метод исследований – масштабная структурная съемка с возможностью открытых комментариев. Результат исследований показывает, что комфортные условия труда должны планироваться в компании таким же образом, как и любая другая деятельность.*

Abstract*. The purpose of the work is to research and compare personnel management methods in organizations' management. The theoretical basis is based on the empirical way of obtaining knowledge. This is a study of the of the employers' as well as employees' points of view on various methods of staff motivation. The research method is large-scale structural survey with the possibility of open comments. The research indicates that well-being working conditions should be planned in the same way as any other activity*

Ключевые слова*: психология, благополучие, обмен знаниями, график работы, структура управления.*

Key words: *psychology, well-being, knowledge sharing, work schedule, HR management framework.*

The industry of geodesy and cartography solves various state tasks and satisfies the needs of the economy and citizens in geodesic and cartographic materials and data.

One of the most important problems in any organization is the problem of staff management. The quality of work and the time spent on its implementation depends on it. So, this is a very important issue in the field of geodesic support of various economic tasks and in the management of land resources. The purpose of the study is a search of possible improvement of the implementation of working policies through understanding and analyzing employers' and employees' evaluation.

The subject of the study is the methods of staff management, engaged in the geodesic support of various economic tasks of the Donetsk People's Republic (DPR).

It is necessary to manage enterprises and institutions properly, hire qualified workers, and manage them skillfully for the successful and high-quality functioning of such organizations. The leader must devote a lot of time to his subordinates and methods, their management.

The DPR has its own methods and techniques for managing employees at surveying companies. They are all based on the methods and techniques of such countries as Russia and Ukraine. It is necessary to consider the methods of HR management in these countries, as well as others [1].

Human resource management in Russia (HR management)

Human resource management in Russia is an interesting topic. There is a set of forms and methods of management that exist in other countries too.

Methods of personnel management in companies of different countries may differ from each other. This is due to cultural characteristics that have an impact on all spheres of life. But Russia has combined in its approach to personnel management the various features of individual management methods that are characteristic of other states. This is due to the fact that the methods of personnel management in Russia are built differently in companies, enterprises, organizations, since everything depends on their focus and status. Therefore, Russian personnel management methods are becoming more flexible.

The philosophy of personnel management in Russia in large enterprises is based on collectivism, which is one of the main features of Russian philosophy, on a clear discipline and preservation of social benefits. However, in smaller organizations, workers are forced to fully obey the employer and endure not always humane treatment.

Methods of personnel management in Russia are a mixture of Asian and European cultures. The size of the enterprise, its status and weight in the world market are of great importance. A significant part of the work on personnel management is performed by only a few employees, in small enterprises that have a very small staff. Large organizations prefer to place responsibility for the implementation of personnel tasks on entire departments.

There are some features of personnel management. Personnel service usually consists of not one division, but several. At the head of these units is the Director of Personnel. Personnel service is located at a high level. This is a functional, centralized unit. Periodically defined personnel functions or processes are transferred to another organization through outsourcing (outsourcing – the use of external services).

Managing director and managers should follow the principles of personal management that the work of the staff was effective. These principles contain many components. Among the main principles are the following [2, 3]:

Planning (the establishment of the main directions of development of the company or organization).

The combination of centralization and decentralization (the head of one or another level is able to individually make decisions that fall within his competence).

Scientific soundness (management actions should be based on the application of scientific approaches and methods).

The combination of rights along with duties and responsibilities (it is important to motivate the employee with the help of the tasks assigned to him and responsibility for them; the subordinate is a person who has his duties and rights, therefore his work must be evaluated).

The principle of motivation (motivation is an important factor in the success of an employee, so managers must implement a system of rewards and punishments).

The principle of feedback, as well as hierarchy (any organization is a multi-stage structure. The first step is controlled by the second. And the second is controlled by the leadership with higher powers, the third step).

Democratization of management (all employees take part in management, which can take a huge number of forms. For example, this is a share payment or investment of joint funds in shares or unified management).

The principles of working in a team need to know everyone as well. They include the following items:

1. The trust.
2. Communication.
3. Participation (participation of all team members in decision making).
4. Collective conflict resolution.
5. Feedback (allows you to improve the activities of the whole team).

If there are mistakes in personnel management, a number of problems arise. For example, the quality of the product and the company's reputation are reduced.

There are such problems of personnel management in Russia [2, 3]:

A. Limited knowledge of managers.

B. The desire of the manager to attribute to his subordinates the qualities of his own character.

C. Tough dictatorship chief.

D. Subconsciously, many bosses hope for the emergence of a “hero” who can take the company to a new level on their own.

E. Excessive demands on subordinates.

F. Too big difference in the salary of the subordinate and the head.

G. Staff turnover.

H. Staff is sometimes perceived as a cost that needs to be reduced, it is not perceived as a resource, the management of which can bring significant benefits.

I. Managers can not understand the motives of actions of subordinates.

The complex of problems facing Russian enterprises completes the weak ability of management to determine the motives of personnel, their needs, problems and goals. This leads to the passive behavior of workers, because there is no motivation and development of their own needs [4].

Many deal with the issue of personnel management in Russia. Works by Bochkareva I.A, Bobylev A.Yu. «Problems of personnel management in Russian companie», A. Talanova, Lymareva O.A. «Russian up-to-date human resources. Management model: foreign experience», Valkovich O.N., Korotkikh L.V. «Improving the companies of the peculiarities of the application of foreign models» were considered by me [5, 6, 7].

The issue of personnel management has been discussed from different angles in these articles. A number of problems in enterprises exist. The solving problem should be carried out not only by the management of enterprises, but also by the state [5].

The conducted studies suggest that the problem of productive personnel management is one of the most urgent problems of the effective activity of the organization. This is a relatively new problem for Russia. Therefore, it is very

important to study this problem. It is necessary to collect domestic and foreign experience, draw conclusions and improve existing models of personnel management in the enterprise [6].

Human resource management in Ukraine

Personnel motivation is the most important topic in Ukrainian management at the moment. The system of motivation and incentives for staff is not fully developed in many companies. There is an awareness of its necessity today. However, there are mistakes made by the Ukrainian management. They are very characteristic and typical [8]:

– Management often tries to save on employees. For example, it may pay out a bonus at the end of the year, and not at the end of each month.

– The amount of payments is not disclosed when paying a premium or bonuses.

– Neglect of low-level employees. The managers think that they can be easily replaced, therefore their salary is often 10-15 times lower than the rate of higher–ranking employees.

– Late payment of wages.

– The salary of each worker is negotiated individually. This violates the ratio between the payment of staff at different levels.

– The means of motivation is a system of fines (for misconduct, lateness, failure to complete tasks within a given period).

– Adverse working conditions.

– Payment of salaries in envelopes.

Intuitive search for optimal solutions play an important role in the Ukrainian management in the field of personnel management. But this approach is not enough. Employees often choose a loyal leader. And then many top managers who work in small and large enterprises are often crisis managers who save the company from complete collapse [8].

It is necessary to study the problems and ways of solving them from different angles, therefore, articles on this topic were also studied.

The paper by Kotsalap S.O., Kovalenko G.M., Beljaeva A.V. «Specific of human resources management in Ukrainian construction companies» deals with the specifics affecting the process of personnel management in building organizations. It shows growth trends in the labor market for construction, substantiates the specifics of human resources management in construction industry, its topical issues and analyzes development trends for approaches to management. It considers methods of improving effectiveness of personnel management at Ukrainian enterprises [9].

Peculiarities of human resource management in Ukraine at the regional level are analyzed. It is necessary to create scientifically grounded principles of the organization of social and labor processes. This conclusion was made in the article by Chernova L.P. «The specifics of personnel management in Ukraine: the regional aspect» [10].

Ukrainian management often tries to use Western management methods. A big mistake is not always to take into account the peculiarities of the local mentality. Employees often want to work in Western companies or their representative offices in Ukraine, since the system of motivation and incentives for work is more progressive in them. Ukrainian mentality combines American individualism and Japanese efficiency

and striving for perfection [8].

Human resource management in the countries of the West and East

The western model of personnel management was a priority when choosing the path of economic development for many countries until recently. This proved to be effective for post-war Germany and Japan to a certain extent, but when it was transferred to Russia and Ukraine, it did not produce the desired results. This caused a number of negative consequences and crisis phenomena. Many experts from Russia and Ukraine have come to the conclusion that the best solution for these countries is a synthesis of foreign approaches. The human resource management system abroad is usually divided by 7 different points. There are development and training, management, selection and determination for position, benefits and remuneration, labor relations, health, labor safety and confidentiality [11].

Japanese management has used and continues to apply the moral and psychological levers of influence on the individual. Management specialist Hideki Yosihara identified a number of features that characterize Japanese management [12]:

– Employment security and the creation of a trusting environment. This leads to the stability of labor resources and a decrease in staff turnover. Employment security is provided by a lifetime employment system in Japan. This phenomenon is unique and largely incomprehensible to European thinking.

– Publicity and openness of corporate values. An atmosphere of participation and shared responsibility develops when all workers have access to information about the policies and activities of the firm. It improves interaction and increases productivity.

– Data collection and systematic use of them to improve the economic efficiency of production. Special emphasis is placed on this.

– Quality management.

– Permanent presence of management at work.

– Maintain cleanliness and order.

The basis of the Japanese approach to personnel management is the desire for harmony, which corresponds to the Eastern tradition. The main requirement for managers of Japanese companies is the ability to orient the activities of subordinates in the right direction and ensure the voluntary return of their knowledge and skills for the benefit of the company [12].

The management system in the United States was based on copying English experience in organization and enterprise. To date, it has been formed on the basis of both theoretical knowledge and successful experience. High competitive environment and increased susceptibility to new methods contributed to the creation by Americans of an effective strategy in the organization of personnel.

Characteristic features of US management are [8]:

– individual responsibility;

– decision making by the head;

– the incompatibility of business relations never personal;

– relative autonomy of the heads of individual departments in the enterprise;

– lack of employees a sense of loyalty to their company;

– direct action of the head.

The ideal manager of the western type is a strong leader who takes over the entire management process. He actively creates ideas and forces subordinates to work intensively and carry out the tasks assigned to them. This is a problem that occupies one of the central places in modern organizations practicing a western approach to personnel management [12].

It is important to understand how you can motivate employees to perform work on time and with high quality. Therefore, it is necessary to understand what can influence them, what rewards should be used.

There are documented differences between Eastern and Western views on issues of remuneration and human motivation. For example, a large-scale study was conducted. Thousands of employees interviewed what types of work they prefer. Work, which encourages personal initiative and personal indicators, or work, on which no one is singled out individually and everyone works together. More than 90 % of Americans, Canadians, Australians, British, Dutch and Swedes chose the first option, but less than half of the Japanese and Singaporeans who chose this option. The preferences of the Germans, Italians, Belgians and the French were somewhere in the middle [13].

Differences in how rewards and recognition of merits are considered in Western and Eastern cultures are summarized briefly in the table 1 [14].

Table 1

The difference in reward and recognition systems between East and West

Western culture: what people want	Eastern culture: what people want
Individual recognition for their achievements	Success is the merit of the whole group, and failure is the fault of the individual employee;
Free choice and determination of own destiny	Join the group and achieve common goals through teamwork
Relationships and group membership often interfere with personal goals	Relationships are highly valued, and most of the business is built on the basis of long-term partnerships.
A person can often change jobs in search of a higher salary	Acceptance of short-term losses for the sake of long-term stability and benefits
Personal assurances of their positive qualities and the correctness of their actions	Lack of praise is just for doing the job; the desire to receive criticism in order to be able to improve
Equality in interpersonal relationships or the desire for power with inequality	Take your position for granted and follow the instructions of wiser colleagues at higher levels.
All must obey the same rules.	Positive and negative actions are highly dependent on the situation.

Conclusion

It is necessary to change not only the methods and principles of working with staff, but also to form a new way of thinking in enterprises for the effective functioning of the motivation system.

A universal method for assessing human resources does not currently exist. This is due to the different number of organizations with different specifics of activity. An assessment of human resources is necessary in any type of organizations. It should take into account the characteristics of the industry, its current problems. The problem

of low-skilled workers, temporary hiring of workers, outsourcing, seasonality of work, conducting work on several objects simultaneously exist. All these factors impede the integrated assessment of personnel potential in a modern land management and geodesic organization. This issue is the subject for further research.

It is necessary to use the labor resources of the enterprise for effective work. The overall and main task of personnel management is to ensure that the qualitative and quantitative characteristics of the personnel correspond to the objectives of the organization.

References:

1. Государственный комитет по земельным ресурсам Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://goskomzemdnr.ru/geodeziya/ (дата обращения: 08.02.2020)

2. О персонале // Управление персоналом в современной России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-v-sovremennoj-rossii.html (дата обращения: 08.02.2020)

3. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации / Н.И. Мурашко. – К.: Компас, 2005. – 125 с.

4. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом: учебник / Э.Е. Старобинский. – М.: ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-Синтез», 2007. –132 с.

5. Бочкарева И.А. Проблемы управления персоналом на российских предприятиях / И.А. Бочкарева, А.Ю. Бобылев // Экономика и менеджмент инновационных технологий. –2013. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru/2013/04/2123 (дата обращения: 07.02.2020)

6. Таланова А.В. Современная российская модель управления персоналом: особенности применения зарубежного опыта / А.В. Таланова, О.А. Лымарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. – № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3475 (дата обращения: 07.02.2020)

7. Валькович О.Н. Совершенствование системы управления персоналом на российских предприятиях: особенности применения зарубежных моделей / О.Н. Валькович, Л.В. Коротких // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru/2015/12/10325 (дата обращения: 07.02.2020)

8. Национальные особенности систем управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=-view&id=723 (дата обращения: 08.02.2020)

9. Коцалап С.О. Особенности управления персоналом на строительных предприятиях Украины / С.О. Коцалап, Г.М. Коваленко, А.В. Бєляєва // Донбаський державний технічний університет, м. Алчевск, Луганська обл. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-upravleniya-personalom-na-stroitelnyh-predpriyatiyah-ukrainy (дата обращения: 29.03.2019)

10. Специфика управления персоналом в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=23569125 (дата обращения: 08.12.2019)

11. Обзор зарубежных моделей управления персоналом [Электронный ресурс] // Universum: Экономика и юриспруденция. – Режим доступа: http://7universum.com/ru/economy/archive/item/6031 (дата обращения: 12.03.2019)

12. Гречко Е. А. Географические различия систем корпоративного управления: учебное пособие для академического бакалавриата / Е.А. Гречко. – 2 -е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 156 с.

13. Turner C. The Seven Cultures of Capitalism: Value Systems for Creating Wealth in the United States, Japan, Germany, France, Britain, Sweden, and the Netherlands / C. Turner, A. Trompenaars. – New York: Doubleday Business. – 1993. – 405 p.

14. Liker J.K. The Heart and Soul of the Toyota Way / Jeffrey K. Liker, Michael Hoseus. – New York: McGraw – Hill. – 2008. – 73 p.

УДК 316.472.4

ПРИВАТНОСТЬ ДАННЫХ В ПРОФИЛЕ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ: ИНТЕРВЬЮ С ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ «ВКОНТАКТЕ»

Сапон Ирина Валерьевна,
Сибирский государственный университет
телекоммуникаций и информатики, г. Новосибирск

E-mail: irina.sapon@bk.ru

Леденев Дмитрий Евгеньевич,
Сибирский государственный университет
телекоммуникаций и информатики, г. Новосибирск

E-mail: dled04@yandex.ru

Аннотация. *С ростом популярности социальных сетей проблема приватности персональных данных стала одной из важных проблем современности. Цель данной работы – выявить, какие причины удерживают пользователей социальной сети «ВКонтакте» от раскрытия личной информации в профиле. Приводятся результаты 40 очных полуструктурированных интервью. Авторы приходят к выводу, что пользователи отказываются от раскрытия или удаляют информацию из-за социальных страхов, опасений за имидж, а также из-за стремления ограничить излишние социальные контакты.*

Abstract. *With the growing popularity of social network sites (SNS), personal data privacy has become one of the most important problems of our time. The purpose of this work is to determine why Vkontakte users refuse to disclose personal information in their profile. The paper presents the results of 40 face-to-face semi-structured interviews. The authors conclude that users delete or refuse to disclose profile information because of social fears, concerns for image and business reputation, unnecessary social contacts.*

Ключевые слова: *самораскрытие, приватность, мотивы, социальные сети, профиль, «ВКонтакте».*

Key words: *self-disclosure, privacy, motives, social network sites, profile, VKontakte.*

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Новосибирской области в рамках научного проекта № 19-411-543002 «Исследование самораскрытия в профиле на примере социальной сети "ВКонтакте"».

Введение

Социальные сети стали популярным пространством не только для общения, получения новой информации и накопления полезных связей, но и для

самопрезентации. Заполняя профиль социальной сети, пользователи могут указать дату своего рождения и номер телефона, место работы или учёбы, а также поведать миру о своих увлечениях и хобби. На основе размещённой в профиле информации другие пользователи формируют первое впечатление о человеке при знакомстве [1].

Однако онлайн-пространство характеризуется не только удобством коммуникации и самопрезентации, но и более сложным процессом управления приватностью. Как показали исследования, люди не всегда могут хорошо ориентироваться в вопросах безопасности личных данных в таком сложном контексте, как социальные сети. Зачастую они не осознают, что публикуемая на личной странице информация может быть использована против них же самих. Пользователи могут легко поддаваться влиянию социальных сетей, следуя их рекомендациям, а также влиянию социальных норм и эмоций, что приводит к появлению большого количества персональных данных в сети [2].

Закономерно возникает вопрос: что может побудить пользователей управлять приватностью в информационную эпоху? В 2012 году был проведён опрос пользователей различных интернет-платформ, таких как Facebook, Myspace, Blogger, Livejournal и других, который показал, что существует шесть различных мотивов удаления ранее размещённой информации: желание не портить отношения с другими, забота о собственной безопасности, страх осуждения, забота о деловой репутации, управление впечатлением, предшествующее импульсивное раскрытие и расставание с романтическим партнёром [3]. Однако в приведённой работе изучались причины удаления уже опубликованной информации, но не были рассмотрены причины, удерживающие пользователей непосредственно от самой публикации данных. К тому же в отечественной науке подобных исследований нами обнаружено не было.

Целью данной работы является изучение причин сокрытия информации в профиле российской социальной сети «ВКонтакте».

В октябре 2019 года мы провели серию очных полуструктурированных интервью с пользователями данной социальной сети. В выборку вошли 40 сетевых друзей автора в возрасте от 14 до 62 лет (средний возраст 28.23, SD=11.45). Среди респондентов были 24 мужчины и 16 женщин. Все участники исследования были активными и опытными пользователями (дата регистрации – не позднее 2016 года). Все беседы были записаны на диктофон и расшифрованы. Далее были выделены и проанализированы цитаты, которые указывали на причины сокрытия какой-либо личной информаций в профиле.

Результаты

В ходе интервью было выделено несколько причин нераскрытия данных в профиле. В основном они касались социальных страхов, опасений за имидж и деловую репутацию, а также стремления к комфортному пребыванию в сети. Рассмотрим основные причины подробнее.

1. Социальные страхи

Основываясь на ответах респондентов, можно сделать вывод, что одной из причин, которая удерживает людей от раскрытия некоторых типов личной информации, является страх быть непринятым в обществе. Этот страх был связан с неприятием физических атрибутов себя, или стыда. Чаще всего о такой

причине упоминали молодые люди, не так давно миновавшие переходный возраст.

Ж (18): «Был период (13–14 лет), когда я убрала своё фото и начала ставить какие-то «арты». Я себе тогда вообще на фотографиях не нравилась. И только после 16 я стала выставлять свои фотографии».

М (20): «Раньше у меня были проблемы с кожей и длинные волосы, поэтому я ставил не свою фотографию (это было фото Арнольда Шварценеггера). И когда стал похож на среднестатистического человека, я сказал себе: “Всё, я теперь выгляжу нормально и готов себя сейчас вот таким показать”».

Ж (23): «До 18 лет не указывала возраст, а теперь уже не позорно. Сейчас остался только он и город».

2. Имидж и деловая репутация

Следующей причиной, удерживающей пользователей от того, чтобы размещать какую-либо информацию в профиле, является осознание, что это может испортить имидж и деловую репутацию. По словам респондентов, деловая репутация важна не только в настоящем времени, но и в будущем. Она может иметь значение для потенциальных работодателей или даже избирателей.

Ж (21): «Нам преподаватель как-то сказал, что будущий работодатель может посмотреть страничку в социальной сети. После этого я её изменила, например, убрала отношение к алкоголю. Мне кажется, если поставить “против”, то неизвестно, какие мысли могут возникнуть. А вдруг он воспримет это как что-то ненормальное, и это как-то оттолкнёт его, он скажет: “Нет, мы её не берём”».

Ж (35): «Я бы не стала выставлять оголённое тело (даже просто с намёком на наготу). Потому что я не знаю, чем буду заниматься через 20 лет. Вдруг я в политику подамся».

Нередко пользователи в силу различных причин не желают акцентировать внимание других людей на какой-либо информации о себе, если она не добавляет уважения или привлекательности к личности владельца профиля. Как пояснила одна из студенток, вуз, в котором она учится, не считается престижным, поэтому на своей странице в социальной сети о нём она не упоминает.

Ж (20): «Я указывала школу и вуз, когда училась в нормальном лицее и в НГУ. А сейчас – нет».

3. Социальная роль и значимые другие

Афиширование некоторых сведений может быть неприемлемым в связи с определённой социальной ролью или должностью.

М (26): «Я последние года три работал футбольным тренером, занимался с детишками. И есть вещи, которые нельзя позволять себе, работая детским футбольным тренером. А в последние полгода, я уже не занимаюсь этим, поэтому могу чудить – делать, что угодно, потому что мне хочется быть открытым всегда и везде».

Ж (25): «Аудиозаписи я хочу сделать скрытыми потому, что не очень люблю, когда кто-то что-то думает о моей музыке. С музыкой происходит идентификация. А у меня там бывают какие-нибудь матерные песни. А я же

преподаватель!».

В выборе степени приватности пользователи могут также учитывать предполагаемое мнение значимых других, например родственников или уважаемых людей, перед которыми не хотелось бы предстать в неприглядном свете.

М (35): «У меня в друзьях есть родственники и я бы не хотел, чтобы они видели фотографии с моих тусовок. Это всё равно, что пойти на площадь с рупором и кричать об этом».

М (40): «Некоторые не стесняются помещать голые фотографии. Я бы тоже их размещал. Но у меня есть куча разных знакомых, которые работают в каком-нибудь православно-патриотическом лагере. Они преподаватели, а к ним добавляются дети. И ко мне тоже добавляются или заходят на страничку. Не хочется их травмировать».

4. Желание ограничить количество социальных контактов

Другой причиной отказа от раскрытия личных данных в профиле может быть стремление ограничить контакты с незнакомыми или малознакомыми людьми.

Ж (23): «Почему я убрала телефон? Я не хочу, чтобы мне кто-то звонил, учитывая, что не люблю разговаривать по телефону».

Ж (20): «Я никогда не публиковала номер телефона. Я не люблю, когда мне звонят незнакомые номера, я стараюсь не отвечать. Мне некомфортно, когда я не знаю, кто это».

Автоматические напоминания о дне рождения пользователя могут привлечь внимание других. Удаляя эту информацию из профиля, пользователи уменьшают количество напоминаний о себе и оставляют меньше поводов для нежелательных социальных контактов.

М (31): «Дату рождения я убрал, потому что читать поздравления от людей, которых я не видел 2 года, мне неинтересно. Я люблю, когда меня поздравляют, но мне важно чтобы это делали действительно близкие».

М (42): «Для меня это интимная информация. Я её почему-то всегда пытаюсь сохранить в тайне, не заполняю. Начинают поздравлять, мне это не нравится».

Ж (21): «Я свой день рождения убирала из профиля, потому что начинали писать, а я не хотела. Я вообще не люблю день рождения. Хотя в этом году поставила, думаю, пусть поздравляют».

5. Желание контролировать поток личной информации

Пользователи отказываются от публикации особо чувствительной личной информации, так как считают, что выкладывая её в социальную сеть, они теряют возможность контролировать её распространение. Они бы хотели в каждом отдельном случае лично решать, кому и при каких обстоятельствах её раскрывать.

М (22): «Номер телефона я удалил, потому что для меня это вещь личная, я сам решаю, кому дать его, а кому нет».

Ж (20): «Школу я не ставлю. У меня сейчас все друзья из универа, ну и старые друзья. Они знают, где я училась, ну и пусть знают. Но зачем всем остальным это знать? Хотя если лично спросят, я не буду скрывать».

Ж (21): «И музыку, и картинки я свои скрыла, потому что это вообще моя душа. Я туда не пущу. Если меня попросят и скажут: “Мне твоя музыка нравится”, я отвечу: “Держи, пожалуйста!”, и открою аудиозаписи. Но так, чтобы они просто были открыты для всех подряд – так нет».

6. Потеря смысла и интереса

Часто пользователи отмечали, что в какой-то момент «почистили» информацию в профиле, оставив минимально необходимую. Объяснялось это тем, что по каким-либо причинам они не видят смысла в раскрытии данных о себе. К примеру, это перестало быть интересным как им, так и их друзьям.

Ж (23): «В какой-то момент я убрала всю информацию со страницы. Да я в принципе не считаю, что это кому-то нужно. Кому интересно, какой у меня любимый фильм? Я сама не знаю, какой мой любимый фильм. В детстве это было забавно – анкетки. А теперь:“О боже, знайте обо мне меньше!”».

М (23): «Я не думаю, что кому-то интересно заходить и рассматривать, где я учился. Я не думаю, что вообще хоть кто-то когда-либо заходил и смотрел».

Некоторые респонденты утверждали, что не нуждаются в пиаре и самопрезентации, так как близкие люди и так о них всё знают, а раскрытие информации о себе посторонним не имеет смысла.

Ж (21): «Раньше интересно было, а теперь близкие знают, а остальные – пофиг».

Также стоит заметить, отсутствие интереса приводит к тому, что пользователи не меняют информацию в профиле в течение многих лет.

Ж (25): «Я бы хотела закрыть аудиозаписи, но до сих пор не закрыла. Потому что мне лень и немного пофиг. Наверное, многие, как заполнили 10 лет назад свои “увлечения”, “интересы”, “мировоззрение”, так больше и не меняли».

М (31): «Я недавно заходил в профиль, думал: “Подредактировать, что ли?”. Наверное, пару надписей убрал, но было лень заморачиваться, и я не стал продолжать».

Ж (35): «Сейчас я вообще ничего не меняю. Что стоит, то стоит, мне все равно».

Выводы

Наше исследование показало, что есть несколько типичных причин, по которым пользователи отказываются от раскрытия персональных данных в профиле.

Размещая информацию на страницах социальной сети, пользователи презентуют себя, зачастую представляя свой образ в наиболее выгодном свете. Соответственно сведения, которые могут ухудшить их имидж и деловую репутацию (например, фотографии с вечеринок), они предпочитают не раскрывать. Респонденты отмечают, что также отказываются от раскрытия той личной информации, которая могла бы шокировать или обидеть людей в их социальном окружении. Таким образом, они соблюдают этичность по отношению к своей аудитории.

Пользователи желают контролировать распространение тех данных, которые для них являются наиболее секретными и значимыми. Они

отказываются раскрывать их в профиле, так как не хотят выставлять на всеобщее обозрение. Таким образом, они оставляют за собой право принимать решение о раскрытии в зависимости от ситуации. Это подтверждает основное положение теории управления приватностью Сандры Петронио, согласно которому люди считают, что владеют своей частной информацией и имеют право контролировать её поток [4].

Отдельно стоит сказать о молодых людях. Как показало наше исследование, одной из причин, по которой они не размещают определенную информацию в профиле (например, фото на аватаре), могут быть психологические комплексы по поводу внешности или возраста. Таким образом, возраст и личные факторы могут обуславливать самораскрытие.

Еще одной причиной сокрытия данных для некоторых респондентов является нежелание привлекать внимание и контактировать с малознакомыми людьми. К примеру, они не указывают номер телефона, чтобы исключить возможность нежелательной связи.

В заключение можно отметить, что некоторые пользователи не раскрывают информацию на личной странице по причине того, что просто не видят в этом необходимости: они считают, что их окружению будет неинтересна данная информация. Или же отмечают, что мода на заполнение профиля давно прошла.

Список использованных источников:

1. Quinn K., Papacharissi Z. The place where our social networks reside: Social media and sociality // Media and social life. – 2014. – pp. 189-208.

2. Acquisti A., Brandimarte L., Loewenstein G. Privacy and human behavior in the age of information // Science. – 2015. – Vol. 347. – № 6221. – pp. 509-514.

3. Child J.T., Haridakis P.M., Petronio S. Blogging privacy rule orientations, privacy management, and content deletion practices: The variability of online privacy management activity at different stages of social media use // Computers in Human Behavior. – 2012. – Vol. 28. – № 5. – pp. 1859-1872.

4. Petronio S. Communication privacy management theory // The International Encyclopedia of Interpersonal Communication. – 2015. – pp. 1-9.

УДК 316.4: 331.1

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МАКЕЕВКИ)

Зыбцев Валерий Николаевич,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: kaf_gum_disc@mail.ru

Аннотация. *На основе конкретных социологических исследований в статье проводится анализ роли и особенностей использования социологических сетей в стратегиях поиска работы жителями города Макеевки. Определена общая композиция и структура социальных сетей, их роль в изменении статуса занятости индивида, выявлены сильные и слабые связи социальной сети в стратегиях поиска работы.*

Abstract*. Based on the specific sociological researches, the article analyzes the role and features of using sociological networks in job search strategies by residents of Makeyevka. The general composition and structure of social networks, their role in changing the individual's employment status are determined, the social network strong and weak connections in the job search strategies are identified.*

Ключевые слова*: социальная сеть, работа, стратегии, рынок труда.*
Key words*: Social network, work, strategies, labor market.*

Исследование стратегий поиска работы является особенно актуальным в настоящее время и позволяет сделать рынок труда объектом социологического анализа. В современных условиях развитие экономики страны тесно связано с функционированием рынка труда. Современный рынок труда представляет собой переплетение социальных сетей, совокупность динамических связей между участниками рынка. Если мы будем знать процессы, происходящие в системе трудовых отношений, значит, получим возможность разработать соответствующие методики для повышения эффективности функционирования современного рынка труда.

Одним из элементов функционирования рынка труда является процесс поиска работы. Понимание механизма поиска работы различными социально-демографическими группами населения позволит сделать его максимально эффективным.

Человек, заинтересованный в получении работы, вынужден прибегать к процессу поиска, чтобы найти лучший вариант трудоустройства. Для осуществления процесса поиска работы индивид выстраивает собственную стратегию.

Наиболее распространенной является сетевая стратегия – поиск работы через родственников, друзей и знакомых. Она эффективна практически в любых ситуациях. Проблематика функционирования социальных сетей как канала поиска работы имеет достаточно длительную историю, но в основном она

касается все же зарубежных рынков труда, поскольку украинский рынок труда еще в недавнем прошлом проходил только стадию становления.

Исследовательским центром портала SuperJob.ua (2009) был проведен опрос, согласно которому 50 % опрошенных украинцев в поиске работы использовали рекомендации знакомых. 41 % россиян, по данным ВЦИОМ, считают, что сегодня сложнее устроиться молодым специалистам, выпускникам вузов. Согласно данным московского рекрутингового агентства KellyServices (2006), так нашли работу 27,24 % опрошенных [1]. Этот показатель свидетельствует о гибкости социальных сетей как способа трудоустройства, о многообразии форм проявления феномена «трудоустройство по знакомству».

По мнению специалистов, роль личных связей на украинском и российском рынках труда гипертрофированная: они размывают рыночный обмен, что может привести к появлению закрытых сфер и препятствовать свободному движению рабочей силы [1]. Поэтому необходим анализ особенностей функционирования социальных сетей как посредника на рынке труда, чтобы понять причину этого явления. Также, необходимо учитывать контекст обращения к социальным сетям как способу поиска работы.

Данная проблема имеет достаточно большое практическое значение. Перед исследователями еще стоит множество вопросов по поводу того, как охарактеризовать широко распространенную популярность использования социальных сетей при трудоустройстве, что является причиной данного явления и насколько такая стратегия эффективна для людей с недостаточным социальным капиталом. Полученная в ходе исследования информация поможет ответить на поставленные вопросы.

С целью изучения функционирования социальных сетей в пределах городского сообщества, их эффективности, социальных ресурсов, социального капитала, циркулирующего в сетях, был проведен социологический опрос. Для отбора респондентов использовалась квотная методика. Объем выборки составил 300 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет, включая все занятое население. При формировании выборки придерживались половых, возрастных и территориальных пропорций генеральной совокупности. Структура выборочной совокупности соответствует социальной структуре населения города Макеевки.

А поскольку исследования имело учебный пилотный характер и в его рамках осуществлялось пробное использование количественного методологического аппарата, полученные выводы нельзя считать репрезентативными на уровне всех жителей Донецкой области.

Метод и процедуры. Для изучения сетевых стратегий трудоустройства использовался метод опроса.

Непосредственно перед опросом проводился предыдущий скрининг респондента. Для того чтобы принять участие в исследовании, респондент должен был соответствовать следующим критериям:

– быть жителем города Макеевка;
– иметь опыт трудовой занятости;
– входить в возрастную категорию от 18 до 60 лет.

Инструментарий исследования конструировался с целью получения максимально полной информации об объеме и характере социальных связей,

контактов населения и условий функционирования существующих социальных сетей.

Анализ данных социологического исследования

Проблематика функционирования социальных сетей как канала поиска работы имеет достаточно длительную историю, но, в основном, все же касается зарубежных рынков труда [2]. В Украине социальные сети выступают не только стабилизирующим фактором в экономических отношениях, но и частично компенсируют кризис государственных социальных институтов [3]. В украинской социологии пока недостаточно глубоких всесторонних исследований социальных сетей, хотя, безусловно, такие исследования проводились и проводятся. Однако до сих пор эмпирические данные по этой проблематике крайне ограничены.

Исходя из этого, в марте – апреле 2013 г. было проведено исследование «Социальные сети в стратегиях трудоустройства жителей г. Макеевки». Исследование имело общегородской характер и осуществлялось в пяти районах города. Выборка исследования имела квотный характер. При формировании выборки придерживались половых, возрастных и территориальных пропорций генеральной совокупности. Объем выборки составил 300 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет, имеющих опыт трудовой занятости. Сбор информации проводился с помощью метода опроса. Также следует обратить внимание на то, что исследование носило пилотный характер, поэтому количественные данные, полученные нами на основе предоставленных респондентами сведений, нельзя в полной мере распространять на всю генеральную совокупность и другие города Донецкой области.

В основу анализа была заложена идея социальных сетей в трудоустройстве. Цель данного исследования заключается в том, чтобы определить роль и особенности использования социальных сетей в стратегиях поиска работы среди жителей г. Макеевки.

Понятие «социальные сети» может использоваться в различных контекстах; мы использовали его в наиболее распространенном в социологии значении – как неформальные социальные связи между индивидами [3]. Хотя исследование имело количественный характер, и было охвачено достаточно большое количество респондентов, чтобы сделать некоторые предположения о распространенности тех или иных стратегий в трудоустройстве. И хотя полученные частоты являются всего лишь квазистатистикой, которую невозможно использовать для прямого доказательства тех или иных зависимостей или причинно-следственных связей, они помогли нам создать определенную картину социальных отношений на рынке труда – хотя бы показать, какие из них являются более, а какие – менее типичными.

В исследовании были предусмотрены специальные блоки вопросов, позволяющие составить подробное представление о стратегии поиска работы макеевчан: характеристика каналов поиска работы; сетевая стратегия поиска работы; социально-демографический портрет индивида, реализующего сетевую стратегию трудоустройства.

Характеристика каналов поиска работы

Всю совокупность посреднических структур можно разделить на две группы: формальные и неформальные институты. Возможна также ситуация самостоятельного поиска работы, без использования каких-либо каналов трудоустройства, то есть путем обращения непосредственно к работодателю.

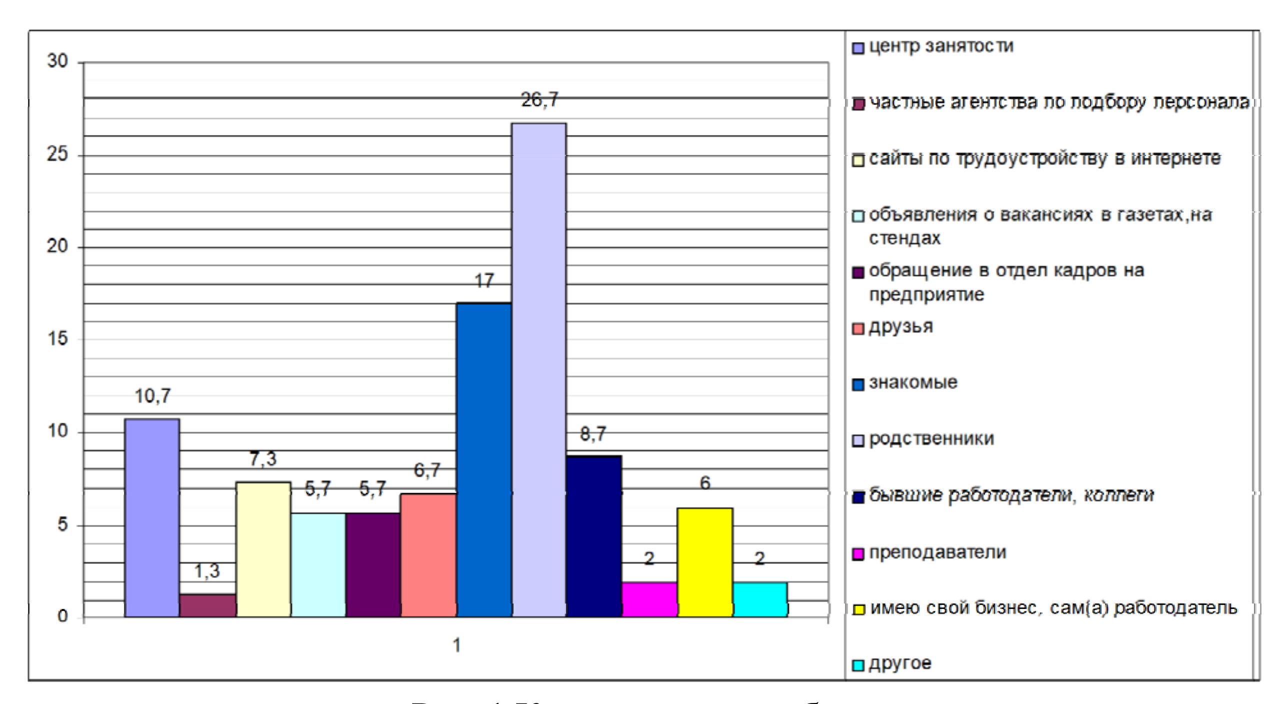


Рис. 1 Каналы поиска работы

Как свидетельствуют результаты расчетов, личные связи являются наиболее распространенным способом поиска работы: к друзьям или знакомым, к родственникам за помощью в трудоустройстве обратились половина опрошенных (рис. 1). Исходный массив данных содержит информацию отдельно по использованию родственных и дружеских связей. Родственные связи практически в два раза менее привлекательны, чем дружеские и связи, обусловленные знакомством. К друзьям за помощью в трудоустройстве обратились 17 %, к знакомым – 26,7 %, к родственникам – 8,7 %. В данном случае невозможно однозначно идентифицировать дружеские связи как «сильные» или «слабые», однако вполне можно утверждать, что родственные связи тяготеют к «сильному» полюсу, что и объясняет их меньшую привлекательность в трудоустройстве.

Государственная служба занятости. Этот канал распространен преимущественно у женщин и характерен как для молодежи, так и для лиц старшего возраста. Наличие полного высшего образования повышает вероятность использования этого способа поиска. Как и предполагалось, малый период незанятости снижает вероятность обращения в государственные службы занятости. Государственная служба занятости, как канал трудоустройства, связана с малыми затратами средств, возможностью получения помощи по безработице. Использование данного канала предполагает относительно высокие затраты времени, посещение центра занятости.

Частные агентства по подбору персонала. На обращение к такого рода агентствам повлияло гораздо меньшее количество факторов. Это свидетельствует о том, что использование этого канала в меньшей степени детерминировано социально-экономическими параметрами, включенными в наш анализ, и, возможно, в большей степени определяется ненаблюдаемыми индивидуальными характеристиками. В этом случае услуга предоставляется человеку, ищущему работу, он же ее и оплачивает. К такому каналу поиска работы прибегают в основном мужчины (1,3 %), лица среднего и старшего возраста.

Сайты по трудоустройству в интернете. К данному каналу поиска обратилось 4,7 % женщин, 1,4 % лиц среднего возраста, имеющих законченное высшее образование – 3,3 %. Этот канал трудоустройства отличается от других тем, что в интернете размещают не только объявления о свободных вакансиях, но и любой может разместить свое резюме, которое становится доступным потенциальному работодателю. Данный канал трудоустройства динамично развивается.

Объявления о вакансиях в газетах, журналах, на стендах. Данный канал поиска работы требует определенных затрат времени и денег. Больше представлены вакансии среднего уровня, больше вакансий специалистов и рабочих, вакансии массовых профессий среднего и нижнего уровня должностной иерархии. Такой способ поиска работы распространен у женщин (4 %), лиц в возрасте 40-50 лет (2,3 %), и тех, кто имеет полное среднее (1,3 %) или среднее профессиональное (1,7 %) образование.

Обращение в отдел кадров на предприятие. В отличие от других каналов трудоустройства, здесь положительно влияет предыдущий трудовой стаж. Опыт трудовых отношений облегчает контакты непосредственно с работодателем, без посредников. Использование данного канала трудоустройства оставляет открытым вопрос об источниках информации о возможных работодателей.

Такой канал поиска используют лица 30-39 лет (2,7 %) и 40-49 лет (2,7 %), преимущественно со средним специальным образованием. В основном, это квалифицированные рабочие. Следует также учесть, что использование данного канала зависит от экономической ситуации в стране. Для того чтобы обращение на предприятие было эффективным, необходимо, чтобы предприятия успешно функционировали и предоставляли спрос на работников.

Обращение к друзьям. Высшее и среднее специальное образование повышает вероятность обращения к данному каналу трудоустройства. Данный канал поиска работы выглядит общедоступным и предусматривает незначительные затраты времени и сил. Его используют в равной степени как мужчины, так и женщины. В основном, это молодые люди в возрасте от 18 до 29 лет.

Обращение к знакомым. Такой способ поиска работы предполагает обращение к людям, с которыми респондент поддерживает отношения через других членов социальной сети (так называемые связи второго круга). Через данный канал к соискателю поступает и информация, которую ему не в состоянии предоставить ближайшее окружение. К знакомым в трудоустройстве обратилось значительное количество опрошенных (26,7 %). Такая стратегия

преобладает у людей в возрасте 40-50 лет (8 %) и у молодых 18-29 лет (12 %). Чаще к такой стратегии прибегают респонденты, которые имеют среднее специальное (8,7 %) или высшее образование (7,3 %).

Обращение к родственникам. Данный способ поиска работы похож на два предыдущих, но существуют небольшие различия в наборе индивидуальных характеристик, влияющих на выбор данного канала. Он обеспечивает доступ к меньшему количеству потенциальных рабочих мест. На обращение к родственникам не влияет принадлежность к какой-либо профессиональной группе. Эта стратегия трудоустройства преобладает у женщин (5,5 %), молодежи (3,3 %), и у лиц с незаконченным высшим образованием (4 %).

Бывшие работодатели, коллеги. Данный способ поиска работы предполагает обращение к людям, с которыми индивид контактировал по поводу работы. На основании полученных данных становится ясным, что отношения с коллегами по работе по частоте практически равно обращению к друзьям. Контакты с коллегами часто не ограничиваются только местом работы. Через данный канал трудоустройства находят работу лица в возрасте 30-49 лет (4 %), уже имеющие достаточно широкую сеть контактов с бывшими коллегами и работодателями. Данную группу составляют лица с полным средним образованием (1,3 %) и средним специальным (2 %).

Преподаватели. Такой канал поиска работы сохранился в очень ограниченных масштабах, то есть, институт распределения выпускников после окончания учебного заведения теряет свою актуальность. В основном, данную стратегию применяют молодые люди 18-20 лет (1,3 %) со средним специальным образованием.

Распространенность отдельных способов поиска работы в целом по Макеевке выглядит следующим образом: после социальных сетей наблюдается высокий процент обращений в государственный центр занятости и трудоустройства через сайты в интернете. Низкая привлекательность трудоустройства через преподавателей, связана с исчезновением института распределения выпускников после окончания учебного заведения.

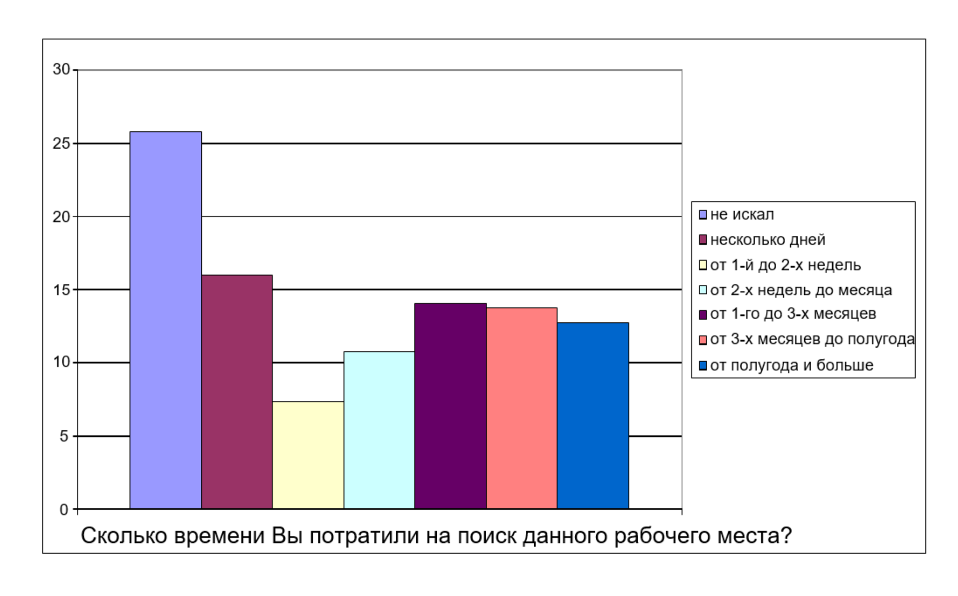


Рис. 2 Продолжительность поиска работы

Согласно данным исследования, из респондентов, которые нашли работу через социальные сети, 25,7 % не ищут работу, 16 % – искали несколько дней (рис. 1). Исходя из этого, можно утверждать, что, как сильные, так и слабые связи могут быть использованы для получения сведений о рабочих местах и повышении эффективности процесса поиска работы. Сведения о вакансиях циркулируют в социальных сетях и доступны для всех участников сети. Т.е., имеет место такая ситуация, когда потенциальному работнику предлагают трудоустройство еще до возникновения потребности в поиске работы.

На вопрос «Сколько времени Вы потратили на поиск данного места работы?», «Не искал» ответили 6,7 % респондентов в возрасте 18-20 лет. Данную категорию составляют лица, имеющие, в основном, первый опыт трудовой занятости. Несколько дней потратили на поиск работы респонденты в возрасте 21-29 лет – 4,7 % опрошенных. Можно говорить о том, что социальные сети дают возможность получить подробную информацию о вакансии заблаговременно, в наиболее полном объеме и рассчитывать на протекцию со стороны рекомендателя.

Особый интерес составил вопрос о мотивах поиска работы. Мотивационная сфера занимает ведущее место в структуре личности, выполняя ряд важных функций.

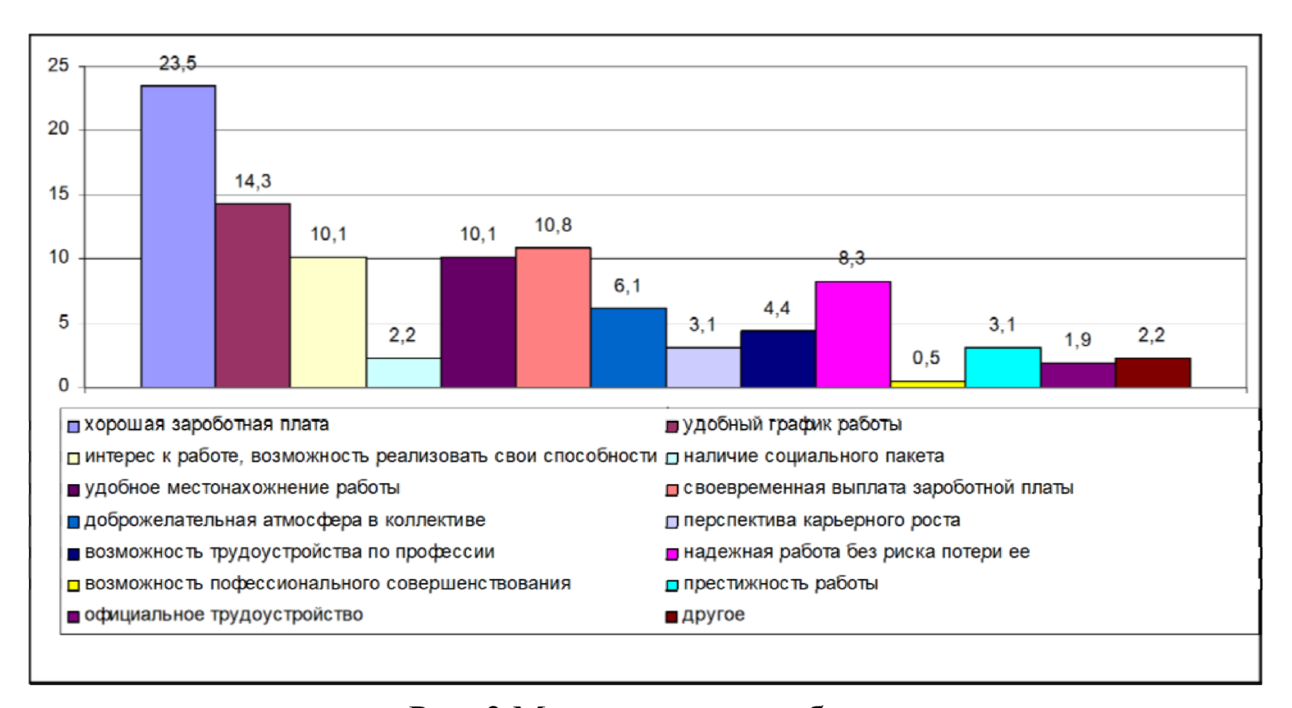


Рис. 3 Мотивы поиска работы

Для макеевчан работа, в первую очередь, является источником удовлетворения материальных потребностей, и только потом – источником самореализации (карьерный рост, интерес к работе, возможность реализовать свои потребности). 22,5 % респондентов считают хорошую заработную плату важнейшим мотивом при выборе работы; 14,3 % – выделяют удобный график работы (рис. 3). Дело в том, что большую распространенность получил экономически мотивированный тип работника. Это подтверждается тем, что

основным фактором, который формирует отношение к труду, является заработная плата. Объясняется это тем, что материальное положение абсолютного большинства работников требует средств на существование. Это подкрепляется реальными жизненными потребностями, будь то выплата кредита, оплата обучения или желание улучшить жилищные условия.

Сетевая стратегия поиска работы

Проанализировав распространенность различных посреднических структур на рынке труда, перейдем к анализу социальных сетей в качестве посредника в трудоустройстве. Данный блок вопросов включает в себя информацию отдельно по использованию родственных и дружеских связей.

Ключевой характеристикой, определяющей позицию индивида на рынке труда, является социальный капитал. Данные исследования, хотя и несколько косвенно, но позволяют зафиксировать этот параметр. Относительно социального капитала стоит отметить, что косвенным свидетельством его наличия есть как раз сам факт использования личных связей в процессе трудоустройства.

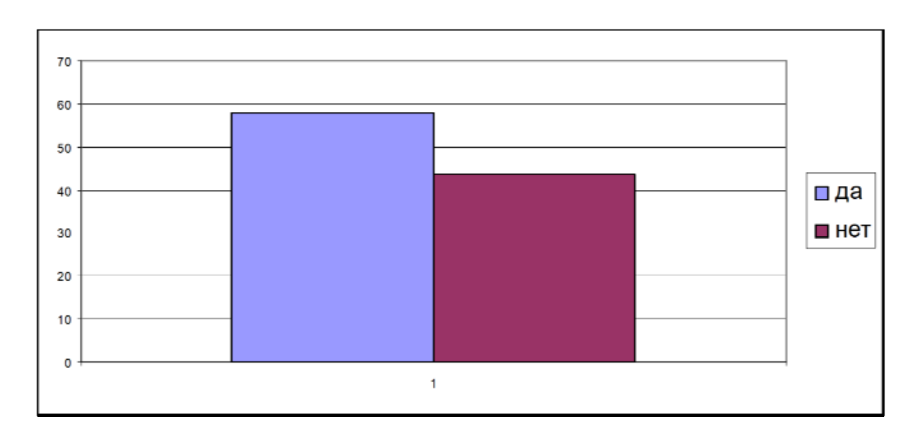


Рис. 4 Поиск работы через социальные сети

57,7 % опрошенных макеевчан когда-нибудь искали работу через родственников, друзей и знакомых (рис. 4). Другими словами, чтобы обратиться к кому-нибудь за содействием в трудоустройстве, необходимы «связи с нужными людьми».

В результате проведенного анализа можно говорить об активном функционировании сложившихся неформальных связей. На самом деле, при переходе на новую работу важную поддержку респонденты получили от близких родственников (53 %), друзей (43,7 %) и знакомых (23,3 %).

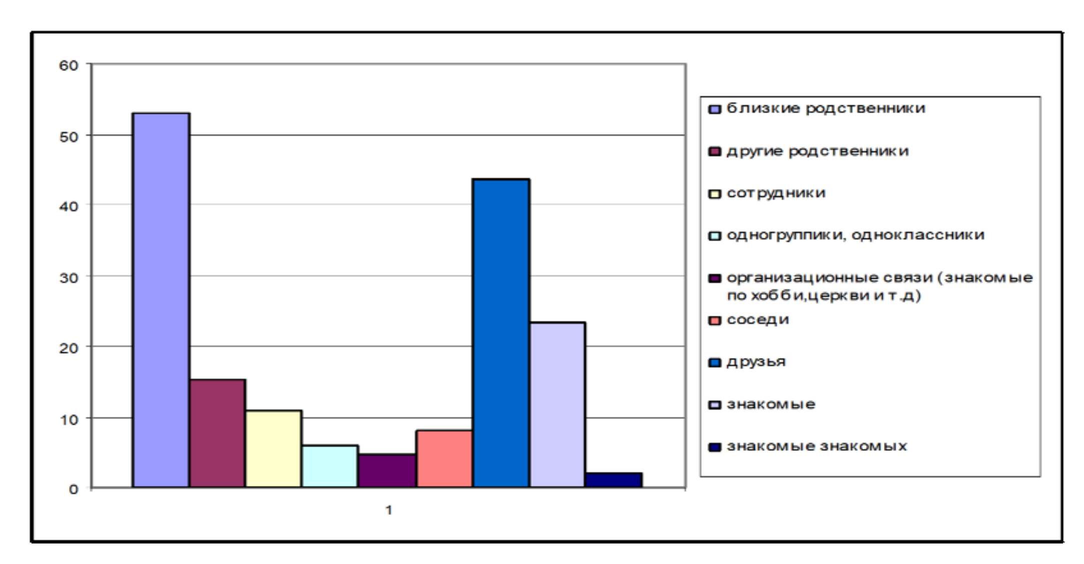


Рис. 5 Поддержка социальных сетей в трудоустройстве

При этом важнейшая поддержка поступала от родственников (44,7 %), важная – от друзей (21,7 %), менее важная – от знакомых (15,3 %) (рис. 5). Именно с родственниками устанавливаются наиболее близкие отношения. В ситуации социальных трансформаций, которые означают изменение привычных жизненных условий и координат (переход на новое место работы), многие из них чувствовали себя достаточно дезориентированными. Поэтому поддержка со стороны близких оказалась первоочередной.

Для того чтобы построить иерархию социально значимых ресурсов в трудоустройстве, циркулирующих по социальным сетям, были выделены конкретные формы социальной помощи: эмоциональная поддержка, дружеское общение, рекомендации и помощь в поиске работы, стимулирование активности, конкретные советы, знания и профессиональный опыт, информационная поддержка, материальная помощь, связи, знакомство с сотрудниками, услуги, нейтральное отношение. Безусловно, между данными типами нет четких границ. Тем не менее, данная группировка позволяет судить об иерархии социальных ресурсов, являющихся предметом сетевых обменов, а также и о функциях, наиболее развитых в городском сообществе социальных сетей, основанных на родственных и дружеских отношениях. Среди данных ресурсов в социальных сетях доминирует эмоциональная поддержка (27,8 %). На втором месте – дружеское общение – 15,3 %, на третьем – рекомендации и помощь в трудоустройстве – 14,5 %. Далее следуют конкретные советы – 10,5 %. Связи как вид поддержки в поиске работы выделяют 8,5 % опрошенных.

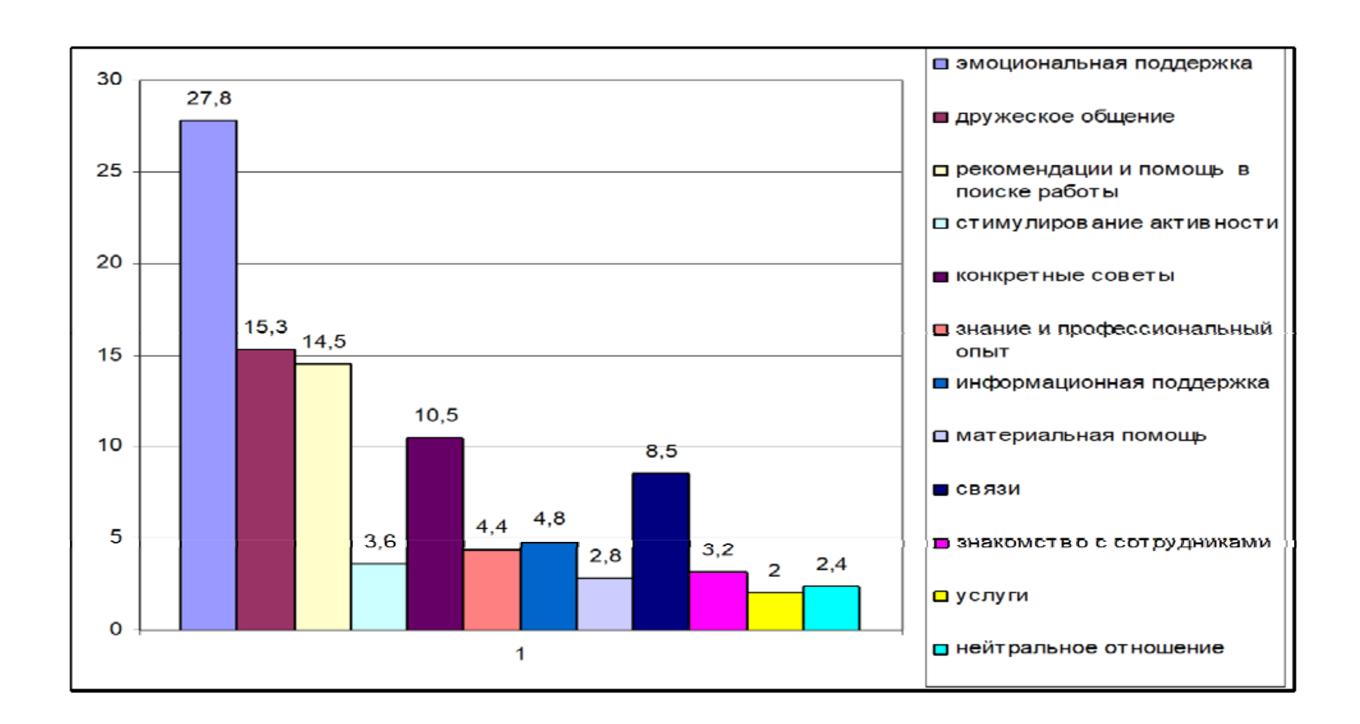


Рис. 6 Ресурсы социальных сетей

Распространенность данных ресурсов (эмоциональная поддержка, дружеское общение, рекомендации в трудоустройстве) в сети объясняется тем, что они легко предоставляются и не требуют особых знаний и усилий. (Рис.6) Более того, они способствуют укреплению отношений. Менее распространенные виды поддержки связаны со значительными затратами времени и наличием специализированной информации. Тот факт, что ресурсы, которые находятся в сетях тех людей, которые меняют свой статус занятости, свидетельствует о возможности неформальных связей предоставлять недорогие виды поддержки, успешно конкурировать с формальными организациями.

Чтобы выявить плотность связей между респондентом и его социальной сетью, был задан вопрос «Как часто Вы встречаетесь / общаетесь с данными людьми?». Оказалось, что взаимоотношения в сети достаточно регулярны. В среднем, общение респондента с членами его сети осуществляется ежедневно или 1-2 раза в неделю. Такая частота контактов позволяет установить прочные связи с другими актерами социальной сети.

Задавая респондентам вопрос «Укажите, пожалуйста, социальный статус лица, предоставившего наибольшую помощь в трудоустройстве», мы хотели выявить наличие клиентарных отношений в социальных сетях жителей Макеевки. В современном обществе часто возникают ситуации, когда ресурсы власти и влияния распределены неравномерно среди действующих актеров. Такие отношения, основанные на разнице потенциалов социального влияния, воспроизводят роли патрона и клиента. Данный вид отношений может формировать социальные сети, организуя социальное пространство иерархически.

Результаты исследования позволяют сделать следующие основные выводы:

1. Среди жителей города Макеевки преобладает сетевая стратегия трудоустройства. Обращение к данному каналу поиска работы обусловлено возможностью получения дополнительной информации о вакансиях, получении рекомендаций или протекций.

2. Основную поддержку в поиске работы жителям города Макеевки предоставляют друзья и знакомые, с которыми они поддерживают контакты не реже, чем раз в месяц.

3. Слабые социальные связи оказывают поддержку в виде связей, рекомендаций и протекций в поиске работы; сильные социальные связи оказывают преимущественно информационную и эмоциональную поддержку.

4. Индивиды, реализующие сетевую стратегию трудоустройства, имеют определенный социальный портрет.

5. Мужчины имеют более широкую возможность использовать свои личные связи при трудоустройстве. Это связано с высокой профессионализацией и специализацией мужских социальных сетей.

6. Для молодых людей использование социальных связей при трудоустройстве имеет большее значение, чем в других возрастных группах. Это обусловлено тем, что молодые люди не успели еще создать свою личную сеть слабых социальных контактов, поэтому рассчитывают на сильные связи.

7. Чем выше уровень полученного образования, чем выше уровень дохода, тем успешнее результаты в создании и использовании слабых социальных сетей.

8. Индивиды, для которых основным мотивом поиска работы выступает заработок, находят работу в короткий срок; те, кто предполагает карьерный рост и возможность самореализации, тратят больше времени на поиск работы.

Список использованной литературы:

1. Якубович Б.В. Социальные возможности и экономическая необходимость: включенность городских домохозяйств в сети неформальной взаимопомощи / Б.В. Якубович // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к переходной экономике России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 2002. – С. 38.
2. Лаврусевич П.Е. Личные связи на российском рынке труда: региональная специфика и формирование стратегий трудоустройства / П.Е. Лаврусевич // Регион: Экономика и Социология. – 2007. – № 2. – С. 136-150.
3. Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий / И.М.Козина // СОЦИС. – 1997. – № 4. – С. 55-63

УДК 7

РОЛЬ ХОРА В ДРАМАТУРГИИ ОПЕРЫ М.И. ГЛИНКИ «ИВАН СУСАНИН»

Пронина Анна Геннадьевна,
МБУДО ДМШ № 21, г. Казань

E-mail: nutochka4291@mail.ru

Аннотация. *Актуальность этой методической разработки обусловлена тем, что опера рассматривается в ракурсе значения в ней хора и хоровых сцен. Народ в опере – главное действующее лицо. До Глинки такого явления не было в русском театре. А народ в опере олицетворяют многочисленные хоры и хоровые сцены, изображающие неподдельную искренность в выражении чувств.*

Объектом исследования в настоящей работе является опера М.И. Глинки «Иван Сусанин». Целью данной работы является проследить всю драматургию оперы. Основными задачами работы являются: обозначить особенности драматургии либретто оперы; выявить, какие выразительные средства способствовали воплощению музыкальной драматургии; и, в свою очередь, раскрыть роль хора в общем развитии оперы.

Методической базой в работе стали труды отечественных исследователей-историков и теоретиков музыки: В. Протопопова, Т. Ливановой, И. Ремезова, М. Гейлига.

Abstract. *The Relevance of this methodological development is due to the fact that the Opera is viewed from the perspective of the meaning of the chorus and choral scenes in it. The people in the Opera are the main actors. Before Glinka, this phenomenon was not in the Russian theater. And the people in the Opera are represented by numerous choirs and choral scenes depicting genuine sincerity in the expression of feelings.*

The object of research in this work is the Opera "Ivan Susanin" by M. I. Glinka. The purpose of this work is to trace the entire drama of the Opera. The main tasks of the work are: to identify the features of the Opera libretto's dramaturgy; to identify which expressive means contributed to the embodiment of musical drama; and, in turn, to reveal the role of the chorus in the overall development of the Opera.

The methodological basis of the work was the works of Russian researchers-historians and music theorists: V. Protopopov, T. Livanova, I. Remezov, M. Geilig.

Ключевые слова: *опера, драматургия, хор, народ, выразительные средства.*

Key words: *opera, drama, chorus, people, expressive means.*

Глинка – это эпоха в истории развития русской музыкальной культуры. В наследии великого композитора большое, если не главное, место принадлежит его операм.

Оперным первенцем Глинки, открывшим новую эпоху — эпоху русской оперной классики, была опера «Жизнь за царя» (так называлась опера во времена композитора) — первая подлинно историческая музыкальная трагедия, сыгравшая огромную роль в развитии не только русского, но и мирового оперного искусства XIX века.

Актуальность работы обусловлена тем, что опера рассматривается в ракурсе значения в ней хора и хоровых сцен. Народ в опере – главное действующее лицо. До Глинки такого явления не было в русском театре. А народ в опере олицетворяют многочисленные хоры и хоровые сцены, изображающие неподдельную искренность в выражении чувств.

Решающим компонентом в оперной драматургии в опере Глинки является народно – хоровое начало: принцип синтеза вокально-хорового и симфонического компонентов. Хоры в опере – важная организующая сила с большим содержанием, воплощенным в стройную форму, со специфическими выразительными средствами. Глубокое проникновение в стиль и характер народно-песенного творчества: распевность, ладовая переменность, несимметричность размера, подголосочность фактуры, вариационность тематического развития; все это – характерные свойства новаторства Глинки.

Естественно, что глинкинская традиция в трактовке образа народа как героической личности обусловила своеобразное концепционное истолкование хоров в народных драмах Мусоргского, в операх Римского – Корсакова, Бородина. Жизненной силой и размахом хоровых сцен отмечены многие оперы и советских композиторов-классиков.

Во всех этих операх, в том числе лирико-психологических, сказочных, как и в «Сусанине», особая роль отведена оркестру. Именно он выступает как тонкий и правдивый комментатор душевной жизни героев, психологически-напряженных драматургических ситуаций. Особое значение приобрела тембровая окраска тематизма. Многокрасочная палитра симфонического оркестра, имеющая широчайший диапазон от темных и зловещих до мягких и солнечных тембров, в силах предать тончайшие оттенки чувств и мыслей героев. Отечественные композиторы-классики широко использовали в своем творчестве возможности симфонического оркестра, открытые Глинкой.

Новое для оперы качество и значение хора М.И. Глинка настойчиво подчеркивал, характеризуя открывающий оперу хор: «Сей хор… должен выражать силу и беззаботную неустрашимость русского народа» (Цит. по: [8, с. 62]).

По замыслу композитора, именно хор, олицетворяющий на сцене великий народ, призван выразить в самом начале оперы главную мысль произведения: идею любви к родине. Знаменитые слова хора: «Страха не страшусь, смерти не боюсь, лягу за святую Русь» будут повторяться в опере в наиболее напряженные минуты драматического развития: через всю оперу пройдет торжественная, мужественная мелодия начального хора. С помощью этой мелодии композитор ярко и выразительно покажет: всенародная любовь к родине – основная движущая сила, которая определяет в «Сусанине» развитие и судеб народных и судеб человеческих.

На протяжении всего первого действия хор дважды подчеркивает главенствующее значение музыкального образа родины, сыновней любовью к

которой воодушевлен русский народ.

Небывалую по значению и глубине задачу возложил М.И. Глинка на оперный хор в первом действии и эпилоге «Ивана Сусанина». Но роль хора не была этим исчерпана. Хор – не только центральное действующее лицо в развитии исторических народных судеб, он - постоянный и действующий участник всех значительных событий в развитии человеческих судеб сусанинской семьи. Уже в первом действии односельчане горячо поддерживают Антониду и Собинина, убеждающих Сусанина не откладывать свадебного праздника; на равных началах с членами семьи они участвуют в предсвадебных приготовлениях и обрядах, утешают Антониду в постигшем ее горе, помогают Собинину в розысках захваченного врагами Сусанина, вместе с ним становятся свидетелями бессмертного подвига народного героя.

М.И. Глинка ищет и находит для каждого хора в бытовых сценах первого, в обеих картинах третьего действия оперы форму и характер, отвечающий той или иной фазе в развитии действия и драматургической задаче массовой сцены. Например, хор крестьян «Сейчас мы в лес идем» или женский свадебный хор из третьего действия оперы.

Охват русской народной жизни в опере необычайно широк: быт, история, эпос. От первого героико-эпического хора композитор ведет нас к жанровым сценам, вводит в крестьянскую семью, вдохновляется простой и задушевной народной лирикой, погружается глубоко в мир чувств и переживаний героев, и вновь возвращается к широкой, массовой сцене колоссального размаха в финале оперы. Оттого так богат народно-песенный язык оперы, так многообразна ее народно-жанровая природа.

В музыкальном отношении хоровые сцены «Сусанина» ярко определяют национальный стиль оперы Глинки. Выполняя свою заветную мечту, Глинка создает большую оперу-трагедию, в которой национальным является не только сюжет, но и музыка, где каждый звук порожден народным сознанием. При этом все выразительные средства музыкального языка подчинены общей трагедийной концепции. Образ народа у Глинки выходит далеко из жанрово-бытовой сферы или из сферы сентиментальной «сельской идиллии». В лице Сусанина он возвышен до трагического стиля.

Действительно, основой народных сцен Глинки служит русская песня во всех ее жанровых разновидностях. Обобщая самые характерные особенности народных песенных жанров, Глинка в то же время избегает прямого цитирования подлинных образцов. Немногие случаи использования фольклорного материала в музыке «Сусанина» являются исключениями. А в то же время тончайшие черты интонационного и ладового строя русских народных песен впервые только у Глинки нашли полное воплощение.

Русская опера прошла до Глинки значительный путь развития, от «Мельника» (1779) М. Соколовского до «Аскольдовой могилы»(1835) А. Верстовского, поставленной уже тогда, когда «Иван Сусанин» сочинялся. Были созданы оперы на комические, народно-бытовые, сказочные сюжеты, иногда с попытками исторического бытописания. Опыт русских оперных композиторов, как и классиков западноевропейской оперы, был столь многогранен, что вплотную подводил к решению важнейшей задачи – созданию отечественной оперы историко-героического содержания.

Глинка обобщил не только накопленные к его времени достижения оперного искусства. «Иван Сусанин» не мог бы появиться, если бы Россия не имела самобытного народного творчества и богатейших традиций хоровой музыки, не говоря уже о высокой оперно-исполнительской культуре.

Композитор стремился к творческому использованию бытовых демократических форм музыки, понятных широкому слушателю. Ориентация на такого слушателя, – это основное в устремлениях Глинки. Вся музыка Глинки уходит глубокими корнями в народное творчество. Удается найти очень близкие глинкинским темам образцы народных песен. Лишний раз подтверждается величие гения Глинки, широко внесшего в музыку народно-песенное начало. А народ в опере представлен хором, который является активным участником всего действия. Монументальным хорам со всей силой поручено было выразить глубокую идею народной музыкальной драмы. Хоровые сцены «Сусанина» ярко определяют национальный стиль оперы, многогранно воплощая образ русского народа.

Когда-то современник Глинки, А. Башуцкий, мечтал о том, чтобы опера «Иван Сусанин» стала известной широким кругам слушателей, народу: «Музыка новой оперы Глинки пленительна; но кому же известна она кроме малого числа избранных знатоков, прочитавших ее в партитуре? Чтоб сделаться достоянием общим, предметом наслаждения публики, причиною новой славы композитора, новой гордости нашей, ей нужно подвергнуться на сцене сотне представлений, нужно, чтоб пятьдесят тысяч человек слышали ее по десяти раз, чтоб ноты прошли через типографские станки и лежали на всех музыкальных пульпетах любителей» (цит. по: [7, с. 8]).

Надо ли говорить, что действительность далеко превзошла эти мечты, особенно в наше время, когда музыку Глинки слушают и любят не только его соотечественники, но и народы многих стран мира.

Список использованной литературы:

1. Гейлиг М.Ф. О строении опер Глинки. В сборнике: Вопросы музыкознания / Отв. редактор Келдыш Ю.В. – Москва, 1960. – Т. III. – С. 437-458
2. Качанова Е.Л. «Иван Сусанин» М.И. Глинки. – Москва, 1986. – 96 с.
3. Отечественная хоровая литература / Сост. Кеериг О.П. – Санкт-Петербург, 2008. – Ч. I. – С. 38-47.
4. Ларош Г. Глинка и его значение в истории музыки: статья первая // Русская мысль о музыкальном фольклоре. – Москва, 1979. – С. 156-160.
5. Ливанова Т.Н. Б.В. Асафьев и русская глинкиана // Статьи. Воспоминания / Москва, 1989. – С. 150-185.
6. Одоевский В.Ф. Статьи о М.И. Глинке. – Москва, 1953. – 100 с.
7. Протопопов В. «Иван Сусанин» М.И. Глинки. – Москва, 1961. – 49 с.
8.. Ремезов И. «Иван Сусанин» М.И. Глинки. – Москва, 1954. – 144 с.
9. Хубов Г. Народно-героическая эпопея // Музыкальная публицистика разных лет / Москва, 1976. – С. 102-107
10. Ярустовский Б. «Иван Сусанин» и некоторые вопросы оперного реализма // Избранное / Москва, 1988. – С. 51-58.

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Международный научный журнал

Выпуск № 2 / 2020

Подписано в печать 15.02.2020

Рабочая группа по выпуску журнала

Ответственный редактор: Морозова И.С.
Редактор: Гараничева О.Е.
Верстка: Мищенко П.А.

Издано при поддержке
ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»

ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»
приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов,
аспирантов, докторантов, а также других лиц,
занимающихся научными исследованиями,
опубликовать рукописи в электронном журнале
«Психология человека и общества».

Контакты:

E-mail: donagra@yandex.ua
Сайт: http://donagra.ru

